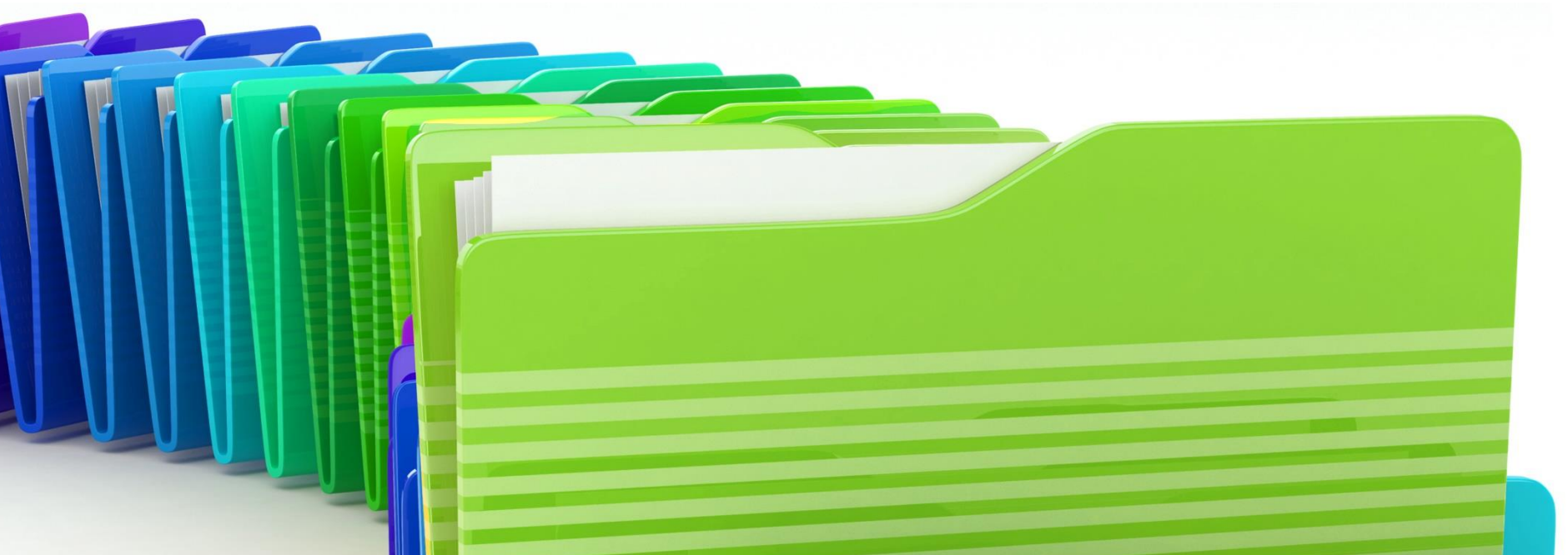


Deloitte.

COSO

Marco de referencia para la
implementación, gestión y control de un
adecuado Sistema de Control Interno



Un toque de realidad...

0370 Tiraje: 60,500 Sol de México 08/12/2008 El Sol de México Primera A12

México, segundo en fraudes a empresas

Cierra 2008 en el lugar 72 de corrupción, según Amnistía Internacional

por **Nidia Marín** (PRIMERA PARTE)

México cierra 2008 con el 72 lugar mundial en corrupción y el 14 en América Latina. También con el

pervisión, mecanismos deficientes de selección de personal, duplicidad de funciones y falta de monitoreo de controles internos.

En segundo lugar, las "Racionalizaciones", esto es los procesos mentales de los individuos orientados a auto justificar ciertas conductas. Por ejemplo reflexiones del tipo: "me lo merezco", "no valoran mi trabajo", "no soy un ladrón, simplemente lo estoy tomando prestado".

Y en tercer lugar, las "Presiones". Son situaciones personales de los empleados de extrema presión que los orillan a cometer conductas ilegales. Por ejemplo, metas ambiciosas, problemas personales de tipo financiero o adicciones.

Hay más corrupción en África

Porcentaje de compañías víctimas de fraude en los últimos tres años a nivel mundial.

	Promedio general	Medio Oriente	América del Norte
Intervención y soborno	37	34	6
Falso de identidad	37	44	23
Falsificación de cheques	4	6	1
Intervención financiera	22	26	1
Intervención de documentos	25	23	14
Falso de identidad	15	27	10
Falso de identidad de información	27	29	12
Falso de identidad de información	16	14	13
Falso de identidad de información	16	15	12
Falso de identidad de información	26	43	12

La crisis económica ha provocado en gran medida que la pérdida promedio de las compañías debido al fraude se incrementó un 22 por ciento en el 2008 en relación al 2007, reveló el Informe Global sobre Fraude, elaborado por Kroll, consultora internacional en materia de riesgos.

"Los resultados demuestran que el fraude no sólo ha aumentado, sino que

Aumentan 22% por fraudes las pérdidas en empresas

Juan Antonio Lara

Javier Navarro, socio de la práctica de Litigio de Baker & McKenzie, mencionó que cinco de cada 10 empresas que sufren fraudes no inician procesos legales porque buscan evitar procesos largos y costosos que tienen la percepción de que estos delitos quedan impunes.

"Sin embargo, esto se va a cambiar, muchos delitos se quedan sin resolver", indicó Navarro.

Expresó que la ley establece sanciones que van desde multas hasta años de prisión y lo que se necesita para que se sancione el delito son pruebas adecuadas que muestran evidencia del delito, pero tener pruebas contundentes constituye un reto más difícil al momento.

ESTELACTADOR.COM Patrocinador: Parrot

Inicio Noticias Opinión Deportes Cultura Entretenimiento Tecnología Impreso

¿Dónde estoy? Impreso Negocios

Opinar Enviar Imprimir AGREGAR

Negocios | 21 Ene 2009 - 11:00 pm

Los fraudes aumentarán por la crisis

Por: EL ESPECTADOR

Entre 30 y 35% se podrían incrementar los delitos de cuello blanco relacionados con fraudes a las empresas por la crisis económica.

Consultora de riesgo

Por la crisis aumentará el fraude empresarial

Es importante tomar en cuenta las cuatro "p" de la crisis: precio, propiedad intelectual, personas (capital humano) y prácticas de negocios.

¿Cómo te llevas a tu actual empleo?

El fraude en las épocas de crisis

En la actualidad, el tema del fraude ha cobrado gran relevancia y se ha convertido en un foco rojo en las agendas de negocios de muchos empresarios.

Ahora bien, una de las lecciones más valiosas que hemos aprendido del fraude en los últimos años es que cuando convergen una serie de condiciones, prácticamente algunas recomendaciones para que las empresas sean más eficaces en prevenir los fraudes en el entorno en que nos encontramos.

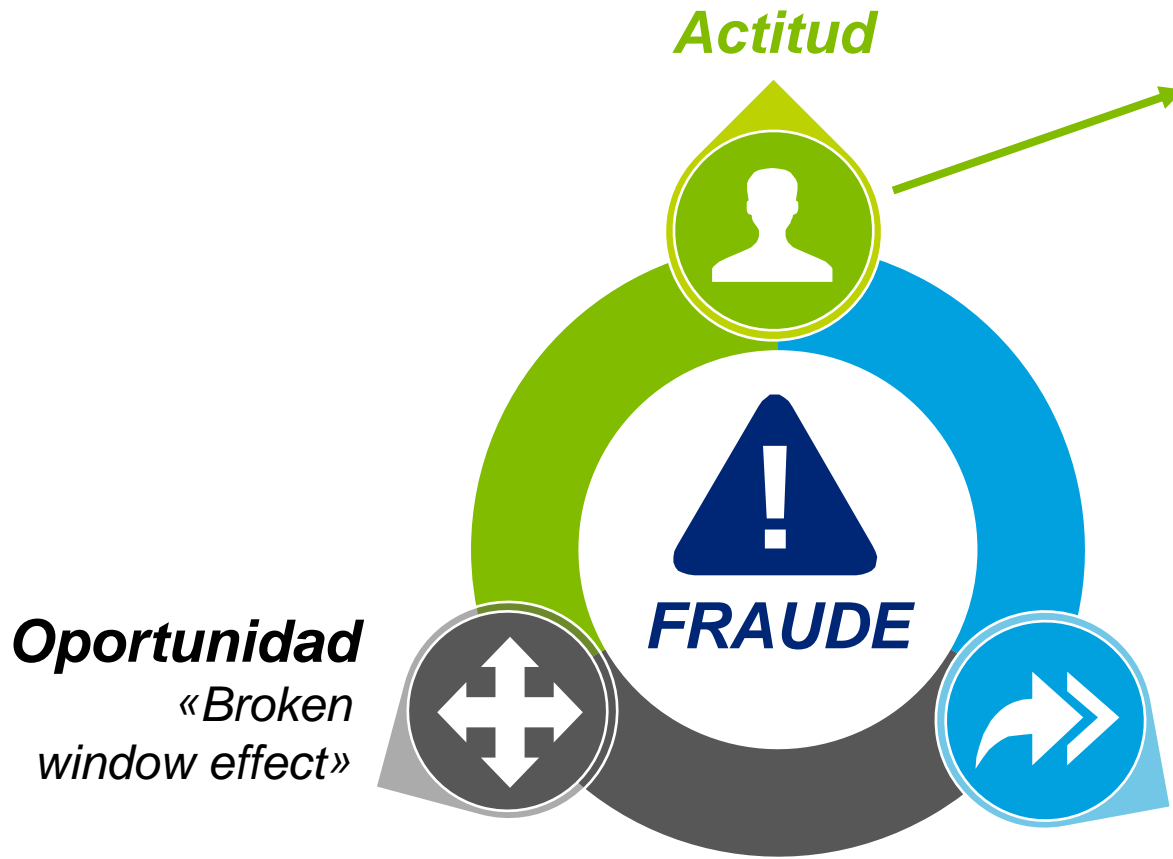
El fraude en las épocas de crisis

El mal entorno económico aumenta las pérdidas que sufren las compañías por prácticas fraudulentas dentro de la organización. PÁGINA 8

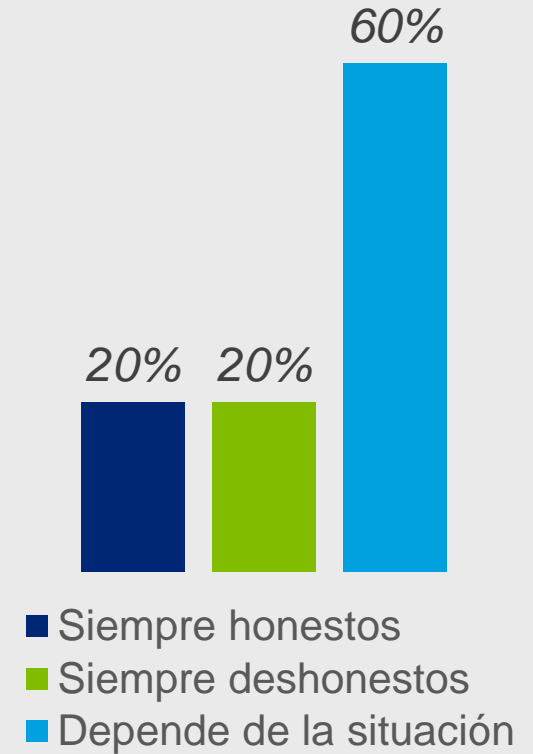
Está Santa en barata La importación masiva de juguetes y la saturación de inventarios provocan que sus precios bajen en términos reales. PÁGINA 7

Mira quién es el rescatista El que vendió la primera hipoteca colateralizada en 1983, ahora es el más confiable para limpiar el sistema bancario de EU. PÁGINA 5

Entendiendo cómo actuamos...



Estudio de Conducta ante Fraudes
Bolgna, Lindquist & Wells, 1993



Las condiciones están dadas...



Oportunidad para Cometer Fraude

Con una mayor presión por lograr resultados y una desatención en el control interno, las personas buscarán oportunidades para cometer fraudes.



Presiones Internas y Externas

Recortes de Personal

Descenso en el valor de la acción

Problemas crediticios

Recorte de Presupuestos



Control Interno

Los recortes de personal tienen un impacto directo en el control interno.

Contenido

- COSO y Control Interno
- Principales cambios
- Relación entre Componentes y Principios
- Pasos a seguir
- Beneficios de un Adecuado Sistema de Control Interno

COSO y Control Interno

Las organizaciones están siendo continuamente conducidas hacia la **aplicación de estándares más elevados de Control Interno y Administración y Gestión de Riesgos.**



La misión de COSO es:

"... Proporcionar liderazgo intelectual a través del **desarrollo de marcos generales y orientaciones sobre la Gestión del Riesgo, Control Interno y Disuasión del Fraude**, diseñado para mejorar el desempeño organizacional y reducir el alcance del fraude en las organizaciones."

www.coso.org/aboutus.htm

Principales cambios

El **Marco de COSO 2013** mantiene la definición de Control Interno y los cinco componentes de control interno, pero al mismo tiempo incluye **mejoras y aclaraciones con el objetivo de facilitar el uso y su aplicación en las Entidades.**

A través de esta actualización, COSO propone desarrollar el marco original, empleando "**principios**" y "**puntos de interés**" con el objetivo de **ampliar y actualizar los conceptos de control interno** previamente planteado sin dejar de **reconocer los cambios en el entorno** empresarial y operativo.

Principales cambios

A través de esta actualización, COSO propone desarrollar el marco original mediante:

- Inclusión de **diecisiete principios de control** que representan el elemento fundamental **asociados a cada componente del control** y que estos deben de estar operando en forma conjunta.
- Proporciona **"puntos de enfoque"**, o características importantes de los principios; al tiempo que reconoce que **el diseño y la implementación de controles relevantes** para cada principio y componente, **requiere de juicio y serán diferentes de acuerdo a la organización.**

Principales cambios

- Responsabiliza a la administración quien deberá asegurar que **cada uno de los componentes y principios relevantes del control interno deben estar presente y en funcionamiento** con el fin de contar con un sistema eficaz de control interno.
- Concluyendo que **una deficiencia importante en un componente o principio de control no se puede mitigar con eficacia por la función de otros componentes y principios de control.**

Principales cambios

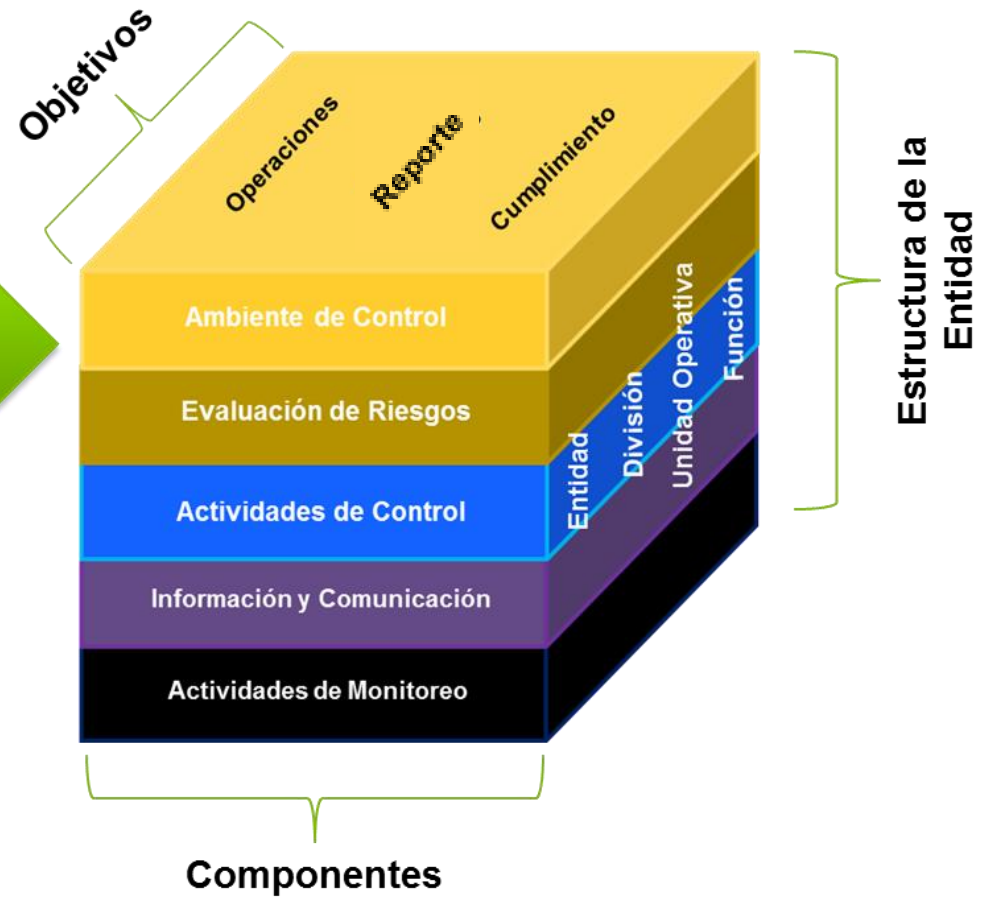
Conceptos

- **Adaptabilidad** del Marco de COSO
- Inclusión de **buenas prácticas de Gobierno**
- **Fortalece la rendición de cuentas**
- **Relevancia del fraude**
- Mayor nivel de **competencia de los funcionarios**
- Integración de conceptos como **riesgo inherente, nivel de tolerancia**
- Consideraciones sobre los servicios de ***out-sourcing* y como la Administración los monitorea**
- Relevancia de los **Sistemas de Información**, se relaciona con 14 de los 17 principios el tema de TI

COSO 1992



COSO 2013



Relación entre Componentes y Principios

Soportando los esfuerzos de las organizaciones sobre el cumplimiento de objetivos existen cinco Componentes del Control Interno:

Es importante considerar que el Control Interno **es un proceso dinámico, iterativo e integral**. Por lo tanto, el Control Interno no es un proceso lineal en el que uno de los componentes afecta sólo al siguiente.

Más bien es un **proceso integrado** en el que los componentes pueden y van a impactar en cualquier otro.



Relación entre Componentes y Principios

De los cinco componentes de Control Interno que establece COSO, se deberán considerar los **17 principios** que representan los conceptos fundamentales relacionados con los componentes para el establecimiento de un **efectivo Sistema de Control Interno**.



Relación entre Componentes y Principios

Ambiente de control



- 01/ La organización demuestra compromiso por la **integridad y valores éticos**.
- 02/ El Consejo de Administración demuestra una independencia de la administración y **ejerce una supervisión del desarrollo y el rendimiento** de los controles internos.
- 03/ La Administración establece, con la aprobación del Consejo, las **estructuras, líneas de reporte y las autoridades y responsabilidades** apropiadas en la búsqueda de objetivos.
- 04/ La organización demuestra un **compromiso a atraer, desarrollar y retener personas** competentes en alineación con los objetivos.
- 05/ La organización **retiene individuos comprometidos** con sus responsabilidades de control interno en la búsqueda de objetivos.

Relación entre Componentes y Principios

Evaluación de Riesgos



- 06/ La organización **especifica objetivos** con suficiente claridad para permitir **la identificación y valoración de los riesgos** relacionados a los objetivos.
- 07/ La organización **identifica** los riesgos sobre el cumplimiento de los objetivos a través de la entidad **y analiza los riesgos** para determinar cómo esos riesgos deben de administrarse.
- 08/ La organización **considera la posibilidad de fraude** en la evaluación de riesgos para el logro de los objetivos.
- 09/ La organización **identifica y evalúa cambios** que pueden impactar significativamente al sistema de control interno.

Relación entre Componentes y Principios

Actividades de control



- 10/ La organización elige y desarrolla **actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos** para el logro de objetivos a niveles aceptables.
- 11/ La organización elige y desarrolla **actividades de control generales sobre la tecnología** para apoyar el cumplimiento de los objetivos.
- 12/ La organización **despliega actividades de control a través de políticas** que establecen lo que se espera **y procedimientos** que ponen dichas políticas en acción.



Relación entre Componentes y Principios

Información y comunicación



- 13/ La organización obtiene o genera y usa **información relevante y de calidad** para apoyar el funcionamiento del control interno.
- 14/ La organización **comunica información internamente, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno**, necesarios para apoyar funcionamiento del control interno.
- 15/ La organización **se comunica con grupos externos** con respecto a situaciones que afectan el funcionamiento del control interno.

Relación entre Componentes y Principios

Actividades de monitoreo



- 16/ La organización **selecciona, desarrolla, y realiza evaluaciones** continuas y/o separadas para comprobar cuando los componentes de control interno están presentes y funcionando.
- 17/ La organización **evalúa y comunica deficiencias de control interno** de manera adecuada a aquellos grupos responsables de tomar la acción correctiva, incluyendo la Alta Dirección y el Consejo de Administración, según sea apropiado.

Relación entre Componentes y Principios

Ambiente de Control - Ejemplo

Principios	Puntos de Enfoque
Demostrar compromiso a la integridad y valores éticos	<ul style="list-style-type: none">• Define “Tone at the Top”• Establece estándares de Conducta• Evalúa el apego a las normas de Conducta• Canaliza y atiende desviaciones de manera oportuna
Ejercer la responsabilidad de supervisión (Consejo de Administración)	<ul style="list-style-type: none">• Establece las responsabilidades de supervisión• Aplica experiencia relevante• Opera de manera independiente• Provee supervisión para el sistema de control interno
Establecer estructura, autoridad y responsabilidades	<ul style="list-style-type: none">• Considera todas las estructuras de la identidad• Establece las líneas de reporte• Define, asigna, y limita autoridades y responsabilidades

Los pasos a seguir

Siguientes pasos para iniciar con la aplicación del nuevo enfoque de COSO

Estudiarlo y entenderlo



Evaluar el estado actual



Definir un plan de implementación

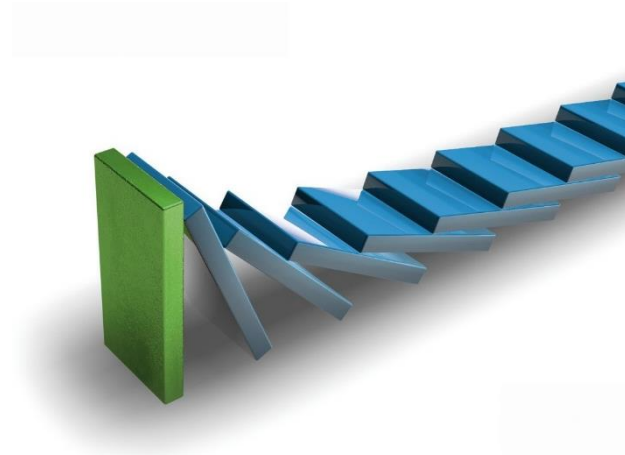


Comunicarlo en la organización



Beneficios de un Sistema de Control Interno

- Define las **normas de conducta y actuación**, funcionando como conductor del establecimiento del Sistema de Control Interno.
- Ayuda a reducir sorpresas aportando confianza en el **cumplimiento de los objetivos**, provee **feedback** del funcionamiento del negocio.
- Establece las formas de actuación en todos los niveles de la organización, través de la fijación **de objetivos claros y medibles**, y de actividades de control.
- Otorga una seguridad razonable sobre la **adecuada administración de los riesgos** del negocio.
- Y el establecimiento de **mecanismos de monitoreo** formales para la **resolución de desviaciones** al funcionamiento del sistema de control interno.



Beneficios de un Sistema de Control Interno

Ejemplos de la implementación del marco COSO

- En temas de Ambiente de Control, el definir e implementar el Código de Ética, apoyados de un Buzón de Denuncia ayuda a identificar los esquemas de fraude que se materializan en la empresa.
- Mejora de los procesos de la Compañía a través del establecimiento de controles, a nivel de automatización, alineación con los riesgos del negocio, y con el cumplimiento de objetivos.
- Cambios en la Función de Auditoría Interna alineada a los riesgos de negocio críticos, asegurando el cumplimiento y apego de políticas, así como las actividades de control claves definidos en cada componente.



Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en www.deloitte.com/mx/conozcanos la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos, consultoría y asesoría financiera, a clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Cuenta con más de 210,000 profesionales, todos comprometidos a ser el modelo de excelencia.

Tal y como se usa en este documento, “Deloitte” significa Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría financiera y otros servicios profesionales en México, bajo el nombre de “Deloitte”.

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la “Red Deloitte”), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de pérdidas que pudiera sufrir cualquier persona o entidad que consulte esta publicación.